

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. SINDUNATA
KARTASURA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Jenjang Strata I
pada Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

ISRONIAH JOKO WAIKAMBARI
L 100060055

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. SINDUNATA
KARTASURA**

PUBLIKASI ILMIAH

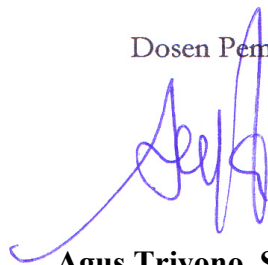
Oleh:

Isroniah Joko Waikambari

L 100060055

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Agus Triyono, S.Sos., M.Si.

NIK. 1105

HALAMAN PENGESAHAN

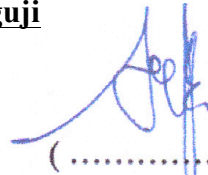
ANALISIS HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. SINDUNATA KARTASURA

Oleh:

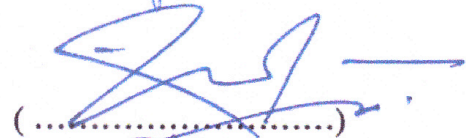
Isroniah Joko Waikambari
L 100060055

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari: Selasa, 10 Januari 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji**

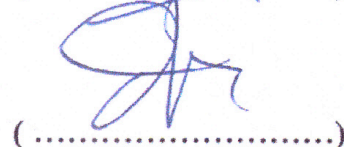
1. **Agus Triyono, S.Sos., M.Si.**
(Ketua Dewan Penguji)


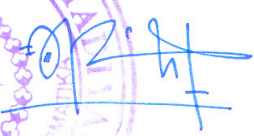

(.....)

2. **Drs. Budi Santoso, M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)


(.....)

3. **Edy Purwo Saputro, SE., M.Si.**
(Anggota II Dewan Penguji)


(.....)

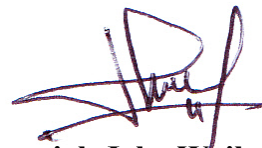

Wakil Dekan I,

Azizah Fatmawati, ST
NIK 100.1198

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Januari 2017



Isroniah Joko Waikambari
L 100060055

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. SINDUNATA KARTASURA

Abstrak

Iklm komunikasi yang baik dalam organisasi dibutuhkan karena proses kerja yang berjalan dalam perusahaan membutuhkan koordinasi antara satu dengan yang lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sindunata Kartasura yang berjumlah 178 karyawan. Jumlah sampling yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan. Teknik sampling menggunakan *random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada korelasi positif antara iklim komunikasi dalam organisasi dengan kinerja karyawan CV. Sindunata. Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai memiliki $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,728 > 0,329$ dengan $p=0,000$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim komunikasi dalam organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang kondusif iklim komunikasi dalam organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Iklim komunikasi organisasi yang kondusif ditandai dengan kondisi lingkungan perusahaan yang aman, nyaman, hubungan antara pimpinan dan karyawan berlangsung dengan harmonis, hubungan karyawan yang satu dengan yang lain juga harmonis.

Kata Kunci: *iklim komunikasi dalam organisasi, kinerja karyawan*

Abstract

Climate good communication within the organization needed for the work process that runs in the enterprise require coordination with each other. The purpose of this study was to describe the relationship between organizational communication climate with employee performance. This study uses a quantitative method with statistical analysis. The population in this study were all employees of CV. Sindunata Kartasura totaling 178 employees. The number of samples taken in this study were 36 employees. Instead of using random sampling techniques. Data were analyzed using correlation analysis. The results showed that: there is a positive correlation between communication climate within the organization with employee performance CV. Sindunata. Analiss correlation of the results obtained by the value of having $r_{xy} > r_{tabel}$ namely $0.728 > 0.329$, $p = 0.000$ accepted at significance level of 5%. This shows that the climate is more conducive communication within the organization, the higher the performance of employees. Conversely the less favorable climate of communication within the organization, the lower the performance of the employee. Organizational communication climate conducive corporate environment characterized by conditions that are safe, comfortable, the relationship between leadership and employees takes place in harmony, employee relations with each other in harmony.

Keywords: communication climate in organization, employee performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan percetakan dan penerbitan CV. Sindunata beralamat di Jl. Diponegoro 123 RT.2 Desa Wirogunan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Perusahaan ini didirikan oleh pada tahun 2003 oleh Bapak Sasongko. Tujuan didirikan perusahaan tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan barang-barang cetakan yang dibutuhkan oleh sekolah-sekolah dan pelajar di sekitar perusahaan.

Perkembangan CV. Sindunata tumbuh dengan pesat, ditandai dengan order dan pesanan yang banyak dan bertambahnya jumlah peralatan dan karyawan. Struktur organisasi CV. Sindunata adalah: pimpinan perusahaan dipegang oleh seorang Direktur, dibantu oleh Wakil Direktur dan Sekretaris serta Pengawas bagian keuangan. Sebagai penanggung jawab operasional secara keseluruhan adalah di tangan seorang Direktur dan akan dibantu oleh Wakil Direktur dalam melaksanakan tugas sehari-hari serta seorang Sekretaris. Adapun struktur organisasi di CV. Sindunata terdiri dari unit/bagian yang terdiri dari: Bagian Produksi; Bagian Perlengkapan; Bagian Gudang; Bagian Pemasaran; Bagian Administrasi dan Keuangan; serta Bagian Personalia.

Proses kerja di CV. Sindunata dapat berjalan dengan lancar karena iklim komunikasi antar unit/bagian tersebut berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, CV. Sindunata memiliki iklim komunikasi organisasi yang baik dan kehidupan organisasi yang sehat. Hal ini dapat dilihat dari arus komunikasi yang lancar antara pimpinan dan bawahan begitu juga sebaliknya, dan komunikasi dengan sesama pegawai. Suasana kerja juga mementingkan komunikasi secara terbuka, penuh kepercayaan dan tanggung jawab.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sendjaja (2004: 135) yang menyatakan fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut: (1) fungsi informatif, sistem pemrosesan informasi; (2) fungsi regulatif, peraturan dalam organisasi; (3) fungsi persuasif, membujuk; (4) fungsi integratif, media pengatur tugas dan pekerjaan. Pace dan Faules (1994: 171) menyatakan bahwa komunikasi secara terbuka, jelas dan saling mempercayai akan dapat mempengaruhi tingkat komitmen seseorang pekerja terhadap organisasinya.

Ada beberapa kasus kesalahan kerja yang diakibatkan oleh kurangnya komunikasi antar berbagai pihak dalam perusahaan. Permasalahan tersebut diakibatkan oleh ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan, kurangnya kepercayaan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, kurangnya ruang komunikasi, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dan lain sebagainya.

Berbagai usaha telah dirancang dan dilaksanakan oleh pihak manajemen mulai dari proses rekrutmen, pemilihan, penempatan dan melatih pekerja. CV. Sindunata juga telah memberlakukan tata tertib dan peraturan lainnya agar koordinasi dan proses kerja dapat berjalan dengan baik dan komunikasi dapat berjalan efektif. Efektivitas komunikasi organisasi yang ada di perusahaan, diharapkan akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rajhans (2012) dalam jurnalnya Rajhans menyatakan bahwa praktek komunikasi organisasi yang efektif berkontribusi banyak untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Penelitian Neves (2012) juga menyimpulkan bahwa komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan adalah cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan baik pada pekerjaan standar mereka dan peran ekstra dalam pekerjaan karena komunikasi merupakan sinyal bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan dan nilai kontribusi karyawan.

O'reilly dan Robert dalam Arni (2007: 90) menyatakan terdapat hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi di dalam organisasi terhadap kinerja karyawan. Apabila proses komunikasi antar karyawan tidak ada permasalahan maka hal ini akan menjadi pendorong bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Namun komunikasi terkadang menjadi tidak stabil dan mengakibatkan kondisi kerja yang buruk sehingga menghambat pencapaian kinerja bagi karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan di CV. Sindunata Kartasura?

2. TELAAH PUSTAKA

a. Komunikasi Organisasi

Pengertian komunikasi menurut Arni (2007: 4) adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Effendy (2002: 10) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Sedangkan komunikasi menurut Rakhmat (2000:12) adalah suatu proses tukar menukar informasi dan transmisi dari suatu arti, dan semuanya itu merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah proses pemindahan atau penyampaian pengertian, informasi, pikiran, atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain sehingga memperoleh pengertian yang sama. Proses komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima.

Komunikasi organisasi menurut Arni (2007: 65) adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Arti kompleks dalam hal ini adalah mencakup hubungan antara manusia diantaranya hubungan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, penggunaan media dalam penyampaian pesan, keterampilan dalam berkomunikasi antar sesama seluruh lapisan organisasi.

Iklim organisasi menurut Gibson (2005: 98) adalah seperangkat prioritas lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai secara langsung yang dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Pendapat lainnya menurut Owens (2005: 175) mengartikan iklim komunikasi organisasi sebagai studi tentang persepsi bahwa individu-individu memiliki berbagai aspek dari lingkungan organisasi. Lingkungan internal organisasi merupakan wadah bagi individu-individu untuk bekerja dan berinteraksi dalam rangka mencapai tujuan. Iklim organisasi merupakan karakteristik dari keseluruhan lingkungan perusahaan yang meliputi lingkungan fisik (*ecology*), lingkungan social (*millieu*), sistem sosial (*social system*), dan budaya (*culture*)". Karakteristik iklim komunikasi organisasi perusahaan bisa dilihat dari empat dimensi yaitu, dimensi ekologi,

milliu, sistem sosial, dan budaya yang secara bersama-sama membentuk apa yang disebut dengan iklim perusahaan.

Berdasarkan beberapa deskripsi tentang iklim komunikasi organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan internal perusahaan (terutama non fisik) yang meliputi sumber daya manusia, lingkungan kerja, struktur, dan budaya di perusahaan.

Untuk menciptakan iklim organisasi perusahaan yang kondusif Berry (dalam Timpe 2009: 99) menyarankan beberapa cara sebagai berikut: Setiap individu harus tahu di mana posisi kedudukan atau tempat departemennya; Saling pengertian antara pemimpin dan bawahan tentang apa yang diharapkan; Karyawan harus diberi semangat untuk menyuarakan pendapat dan mengajukan gagasan dan usulan kepada pimpinan; Pemberian tugas kepada anggota harus bersifat merasa tertantang; Karyawan harus diberi kesempatan untuk maju; Pendelegasian tugas dan wewenang.

Menurut deskripsi di atas iklim komunikasi organisasi yang kondusif adalah keadaan lingkungan internal perusahaan (terutama non fisik) yang meliputi sumber daya manusia, sistem sosial, dan budaya di perusahaan yang aman, nyaman, tentram, dan damai. Semua pihak di perusahaan mempunyai hubungan yang harmonis. Pimpinan memberikan perlindungan dan pengayoman kepada karyawan. Antar karyawan saling menghormati dan menghargai, mau mengakui kelebihan dan kekurangan masing-masing. Semua karyawan melaksanakan tata tertib, peraturan, dan norma yang berlaku di perusahaan dengan kesadaran yang tinggi.

Indikator iklim komunikasi organisasi menurut Hunger dan Wheelen, (2003:11) yang kondusif, meliputi:

- 1) Sumber daya manusia di perusahaan terdiri dari manajemen dan karyawan. Semua mempunyai hubungan interpersonal yang harmonis.
- 2) Sistem sosial terdiri dari struktur organisasi perusahaan, tugas pimpinan perusahaan, pembagian tugas kepada karyawan, struktur organisasi lingkup kelompok kerja, pembagian tugas per individu

- 3) Peraturan perusahaan meliputi peraturan, tata tertib, dan norma yang sudah disepakati dan dilaksanakan bersama oleh semua individu di perusahaan. Selain itu lingkungan perusahaan harus dapat dirasakan oleh pihak sebagai lingkungan yang aman, nyaman, tentram dan damai.

b. Kinerja Karyawan

Menurut As'ad (2002:99) bahwa kinerja adalah suatu keberhasilan yang dapat dicapai atau sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Biasanya orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif atau sebaliknya, orang yang tingkat kinerjanya rendah disebut tidak produktif.

Indikator kinerja karyawan diukur dari berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernardin (2003: 34) adalah sebagai berikut: Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

c. Penelitian Terdahulu

Rajhans (2012) meneliti *Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance*". Dalam jurnalnya Rajhans menyatakan

bahwa praktek komunikasi organisasi yang efektif berkontribusi banyak untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Sementara Neves (2012) dengan judul. *“Management Communication and Employee Performance: The Contribution of Perceived Organizational Support”*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan adalah cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan baik pada pekerjaan standar mereka dan peran ekstra dalam pekerjaan karena komunikasi merupakan sinyal bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan dan nilai kontribusi karyawan.

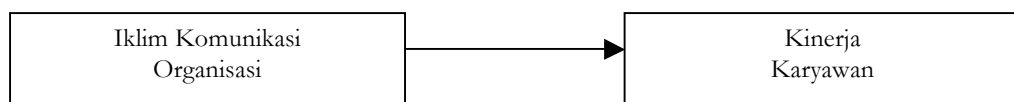
Penelitian skala internasional oleh Nurlita (2012) dengan judul *“Investigation Of Organizational Communication Climate At Bhayangkara Surabaya University Using Communication Climate Inventory (CCI) Method”*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dengan nilai rata-rata dari keseluruhan indikator iklim komunikasi organisasi sebesar 3,09 poin, menunjukkan bahwa menurut nilai ambang Pace dan Faules tidak dapat mendorong motivasi karyawan dan kinerja. Dugaan bahwa karyawan yang memiliki rendah nilai iklim komunikasi, memiliki rasa kecewa, malas, tidak termotivasi dalam bekerja. Mohammed dan Hussein (2013) meneliti *“Communication Climate and Organizational Performances: A Comparison Studies Between Two Public Organizations”*. Hasil menunjukkan bahwa dimensi komunikasi kepercayaan, interaksi bawahan, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan dukungan memberikan kontribusi 52 persen terhadap iklim komunikasi.

Abdussamad (2015) meneliti *“The Influence of Communication Climate on the Employees’ Performance at Government Agencies”*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Bery, *et.al* (2015) dengan judul *“Effect of Employee Communication on Organisation Performance in Kenya’s Horticultural Sector”*. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa komunikasi karyawan merupakan penentu utama kinerja organisasi di sektor hortikultura di Kenya.

Merujuk pada hasil penelitian di Fakultas Komunikasi UMS oleh Sunarni (2011) dengan judul “Analisis Hubungan Antara Efektifitas Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Aksara Solopos”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Komunikasi organisasi di PT. Aksara Solopos berjalan dengan lancar dan efektif. Komunikasi organisasi di PT. Aksara Solopos dilakukan secara vertikal, horisontal, dan diagonal. Komunikasi organisasi karyawan di PT. Aksara Solopos sudah optimal. Namun masih ada hambatan yaitu kurang optimalnya komunikasi ke atas yaitu komunikasi dari bawahan ke atasan. Sedangkan komunikasi ke bawah yang dilakukan oleh atasan di PT. Aksara Solopos telah baik, hal ini ditunjukkan dengan atasan telah memberikan perintah secara jelas kepada karyawan. Selain itu komunikasi horizontal juga telah baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya komunikasi antar rekan sekerja dalam hal menyelesaikan tugas pekerjaan. Komunikasi organisasi di PT. Aksara Solopos berperan besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan semakin baiknya informasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, baiknya informasi yang diberikan oleh bawahan kepada atasan serta baiknya pertukaran informasi di antara karyawan.

d. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atas masalah yang akan dikaji dapat dilihat melalui bagan berikut ini:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Bagan tersebut dapat dijelaskan variabel iklim komunikasi organisasi dan variabel kinerja karyawan diharapkan terdapat hubungan yang erat sehingga kinerja karyawan akan semakin kokoh dan meningkat. Hal ini karena disadari ataupun tidak dalam kesehariannya manusia selalu melakukan komunikasi, baik

komunikasi dengan diri sendiri atau pun dengan orang lain. Karena komunikasi adalah hal yang sudah biasa dilakukan, kebanyakan tidak menyadari bahwa telah melakukan kesalahan-kesalahan dalam berkomunikasi. Untuk itulah diperlukannya sebuah komunikasi yang mampu membangun kerjasama antara satu orang dengan orang lain, sehingga antara individu satu dengan yang lainnya akan saling memahami, saling toleransi, saling mengisi dan saling memberi. Dengan demikian potensi dari masing-masing individu akan semakin berkembang dan kinerja semakin meningkat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2010:14). Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional yang mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel, hubungan korelatif mengacu pada perubahan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi variabel yang lain.

Adapun yang menjadi tempat penelitian adalah CV. Sindunata, Kartasura. Alasan dipilihnya CV. Sindunata karena perusahaan ini merupakan perusahaan penerbit dan percetakan yang cukup terkenal di wilayah Kartasura bahkan Solo, dilihat dari kualitas isi buku dan penjualan yang lebih banyak dibandingkan penerbit dan percetakan lainnya yang ada di Kartasura. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan September 2015 sampai selesai.

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian, atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2010: 91). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sindunata Kartasura yang berjumlah 178 karyawan. Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan telah dapat mewakili populasinya. (Sugiyono, 2010: 93). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan CV. Sindunata Kartasura. Penetapan jumlah sampel didasarkan pada pendapat Arikunto (2006: 107) yang menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua. Jika jumlah subyek besar maka dapat diambil 10% - 15%

antara 20% - 25% atau lebih. Jumlah sampel yang diambil adalah 20% dari populasi yaitu 36 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*, yaitu pengambilan secara acak.

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *survey* dengan memberikan kuesioner kepada responden secara langsung. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Pertanyaan dalam kuesioner dikembangkan dari instrumen yang telah ada dan telah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner berisikan pertanyaan tentang identitas responden yang berbentuk kuesioner tertutup yang sudah menyediakan jawaban. Artinya terdapat alternatif-alternatif jawaban, sehingga responden dapat memilih jawaban yang tersedia. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. Jika hasil perhitungan nilai $r_{product\ moment}$ di atas kriteria r_{tabel} pada taraf signifikan 5%, maka hipotesis H_1 dinyatakan diterima. Sebaliknya jika hasil perhitungan nilai $r_{product\ moment}$ di bawah kriteria r_{tabel} pada taraf signifikan 5%, maka hipotesis H_0 dinyatakan diterima.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Data Hasil Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan hasil penelitian dari setiap jawaban yang ada dalam kuesioner iklim komunikasi dalam organisasi:

Tabel 1

Tabulasi Hasil Jawaban Karyawan tentang Iklim Komunikasi dalam Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban (%)				Jumlah
		STS	TS	S	SS	
1	Hubungan pimpinan-karyawan	0,0	0,0	38,9	61,1	100,0
2	Hubungan antar karyawan	0,0	2,8	36,1	61,1	100,0

3	Komunikasi dengan pimpinan	0,0	2,8	41,7	55,6	100,0
4	Komunikasi informasi	0,0	5,6	47,2	47,2	100,0
5	Menghormati pimpinan	0,0	0,0	52,8	47,2	100,0
6	Memotivasi karyawan	0,0	5,6	52,8	41,7	100,0
7	Garis komando	0,0	8,3	47,2	44,4	100,0
8	Pembagian tugas	0,0	5,6	44,4	50,0	100,0
9	Informasi mengenai tugas	0,0	13,9	36,1	50,0	100,0
10	Koordinasi dan kerjasama	0,0	2,8	52,8	44,4	100,0
11	Saling memotivasi	0,0	2,8	44,4	52,8	100,0
12	Rasa saling percaya	0,0	8,3	38,9	52,8	100,0
13	Penghalang komunikasi	0,0	5,6	58,3	36,1	100,0
14	Kendala pekerjaan	0,0	8,3	44,4	47,2	100,0
15	Informasi formal	0,0	11,1	41,7	47,2	100,0
16	Tata tertib	0,0	5,6	61,1	33,3	100,0
17	Ciri khas perusahaan	0,0	2,8	38,9	58,3	100,0
18	Kepatuhan karyawan	0,0	5,6	41,7	52,8	100,0
19	Lingkungan kerja	0,0	2,8	47,2	50,0	100,0
20	Kebersihan dan keselamatan kerja	0,0	0,0	38,9	61,1	100,0
	Rata2	0,0	5,0	45,3	49,7	100,0

Sumber: data primer diolah

Tabel 2

Tabulasi Hasil Jawaban Karyawan tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban (%)				Jumlah
		STS	TS	S	SS	
1	Kualitas hasil kerja	0,0	0,0	25,0	75,0	100,0
2	Pekerjaan dapat diterima	0,0	0,0	36,1	63,9	100,0
3	Pekerjaan dapat diselesaikan	0,0	0,0	47,2	52,8	100,0
4	Melakukan revisi	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
5	Melapor ke pimpinan	0,0	0,0	41,7	58,3	100,0
6	Kuantitas hasil kerja	0,0	0,0	36,1	63,9	100,0
7	Penambahan beban kerja	0,0	0,0	38,9	61,1	100,0
8	Relatif cepat dari biasa	0,0	0,0	38,9	61,1	100,0
9	Menyelesaikan pekerjaan	0,0	2,8	33,3	63,9	100,0
10	Tanggung jawab	0,0	2,8	44,4	52,8	100,0
11	Keterampilan dalam peralatan kerja	0,0	0,0	41,7	58,3	100,0
12	Keterampilan dalam mesin produksi	0,0	0,0	36,1	63,9	100,0
13	Penambahan beban pekerjaan	0,0	8,3	33,3	58,3	100,0
14	Sesuai dengan standart mutu	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
15	Penambahan insentif	0,0	0,0	44,4	55,6	100,0
16	Disiplin terhadap peraturan	0,0	0,0	38,9	61,1	100,0
17	Disiplin terhadap perijinan	0,0	5,6	41,7	52,8	100,0
18	Merasa bangga	0,0	0,0	41,7	58,3	100,0
19	Rutinitas pekerjaan	0,0	0,0	30,6	69,4	100,0
20	Mengecek peralatan	0,0	0,0	44,4	55,6	100,0
	Rata2	0,0	1,0	39,7	59,3	100,0

Sumber: data primer diolah

b. Hubungan antara Iklim Komunikasi Dalam Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Analisis korelasi untuk menguji signifikansi hubungan iklim komunikasi dalam organisasi dengan kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Korelasi Hubungan Iklim Komunikasi dalam Organisasi
dengan Kinerja Karyawan

	r_s	$p\text{-}Value$	Sig	Keterangan
Hubungan Iklim Komunikasi dalam Organisasi dengan Kinerja Karyawan	0,728	0,000	$p < 0,05$	Signifikan

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai korelasi antara iklim komunikasi dalam organisasi dengan kinerja karyawan (r_{xy}) sebesar 0,728 dengan nilai $p=0,000$. Sedangkan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (db) = 36 adalah sebesar 0,329. Dikarenakan $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,728 > 0,329$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak artinya hipotesis H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim komunikasi dalam organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik iklim komunikasi dalam organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

Konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdussamad (2015) serta Bery, *et.al* (2015) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Sunarni (2011) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di PT. Aksara Solopos berperan besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan semakin baiknya informasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, baiknya informasi yang diberikan oleh bawahan kepada atasan serta baiknya pertukaran informasi di antara karyawan.

Merujuk pada pendapat Pace dan Faules dalam Kusumaningtias (2010: 7) yang menyatakan bahwa iklim komunikasi dalam organisasi penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktifitasnya. Jika sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif keuangan baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin akan muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. Perubahan ini mungkin pada

gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktifitas pegawai. Dengan kata lain kinerja karyawan dalam suatu perusahaan saling berhubungan dengan iklim komunikasi organisasi itu sendiri. Iklim komunikasi suatu organisasi yang baik akan menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi. Akhirnya, suatu organisasi dengan, iklim komunikasi organisasi yang kondusif, akan memacu kinerja karyawan lebih baik.

Komunikasi organisasi secara horizontal pelaksanaannya adalah: antara pimpinan dengan pimpinan. Pelaksanaan komunikasi organisasi berlangsung ketika timbul suatu masalah yang membutuhkan koordinasi para pimpinan (Kepala Departemen) dan dibicarakan dalam suatu rapat pimpinan untuk memecahkan masalah yang timbul tersebut dan ketika melaksanakan agenda rutin perusahaan. Antara bawahan dan bawahan dalam satu departemen. Pelaksanaan komunikasi organisasi berlangsung ketika timbul masalah pekerjaan, dan disaat berdiskusi untuk memecahkan masalah, baik itu masalah pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kebanyakan komunikasi organisasi antara bawahan dengan bawahan ini berlangsung bukan pada waktu jam kerja, melainkan waktu luang seperti saat istirahat atau pada saat pulang kerja. Oleh karena itu, dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, sebaliknya komunikasi yang tidak sehat dapat menyebabkan suatu organisasi meceet sehingga tujuan yang dicapai tidak maksimal.

Komunikasi organisasi secara diagonal, merupakan komunikasi yang bersifat lintas fungsi dan tingkatan dalam organisasi, dan penting dalam situasi di mana anggota tidak dapat berkomunikasi lewat saluran vertikal maupun horisontal. Komunikasi diagonal prosesnya berlangsung formal misalnya sidang dewan redaksi, dimana pada saat itu dapat terjadi komunikasi langsung antar redaktur atau antar wartawan dengan pimpinan dewan redaksi, yaitu tanpa melalui hirarki kepengurusan di atasnya yaitu redaktur pelaksana.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa komunikasi diagonal di CV. Sindunata menggunakan sistem terintegrasi yang mencakup media email, surat, telepon, intranet, dan papan pengumuman. Komunikasi diagonal ini mencakup arus informasi antar orang-orang pada tingkatan yang berbeda dan

tidak mempunyai wewenang pada pihak lainnya. Pertukaran informasi antar bagian atau antar karyawan dalam perusahaan sangat membantu dalam menjalin dan mempertahankan serta mengikat suatu organisasi menjadi satu kesatuan yang utuh dan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mengkoordinasikan dan mempersatukan semua bagian yang ada dalam struktur organisasi.

5. PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Ada korelasi positif antara iklim komunikasi dalam organisasi dengan kinerja karyawan CV. Sindunata. Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai memiliki $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,728 > 0,329$ dengan $p=0,000$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim komunikasi dalam organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang kondusif iklim komunikasi dalam organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Iklim komunikasi organisasi yang kondusif ditandai dengan kondisi lingkungan perusahaan yang aman, nyaman, hubungan antara pimpinan dan karyawan berlangsung dengan harmonis, hubungan karyawan yang satu dengan yang lain juga harmonis. Iklim komunikasi organisasi yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: Kepada Karyawan, harus berani bertanya kepada atasan ataupun rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam pekerjaan, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja diatasi bersama-sama. Karyawan perlu lebih meningkatkan komunikasinya terutama komunikasi interpersonal agar tidak terjadi timbulnya *mis-communication* antar sesama karyawan.. Untuk kelancaran, kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja, maka diperlukan adanya komunikasi yang baik. Karena pada dasarnya seseorang akan merasa lebih nyaman untuk bekerja jika memiliki hubungan yang harmonis antara rekan kerja maupun atasannya. Karyawan tidak perlu segan untuk memberikan kritik ataupun saran kepada atasan untuk memperbaiki suatu kondisi yang menurut sebagian besar karyawan adalah kurang baik. Sehingga tercipta suasana harmonis dalam kehidupan kerja.

Kepada Pimpinan Perusahaan, dapat melakukan pendekatan personal yang lebih intensif kepada karyawan dengan bertatap muka sehingga akan membawa dampak lebih positif. Pimpinan perlu melakukan peninjauan langsung terhadap karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas hubungan pimpinan dengan karyawan sehingga pemimpin dapat lebih mengetahui keadaan di lapangan. Sebagai pimpinan yang baik dalam menjalankan kinerjanya sebaiknya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, menghargai karyawan, memberikan penugasan-penugasan secara resmi yang tertuang dalam surat tugas secara jelas sebagai bentuk penghargaan sehingga mampu mendorong kinerja karyawan.

6. PERSANTUNAN

Terima kasih kepada CV. Sindunata Kartasura yang telah memberi ijin kepada saya untuk melakukan penelitian hingga terselesaikannya publikasi ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. 2015. The Influence of Communication Climate on the Employees' Performance at Government Agencies in Gorontalo City (An Indonesian Case Study). *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 3, No. 5, December 2015
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Arni, Muhammad. 2007. *Komunikasi Organisasi (Cet. 8)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bery, Brenda; Achieng Otieno; Esther Wangithi Waiganjo; dan Agnes Njeru. 2015. Effect of Employee Communication on Organisation Performance in Kenya's Horticultural Sector. *International Journal of Business Administration Vol. 6, No. 2; 2015*

- Effendy, Onong Uchajana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS..* Semarang: BP Undip.
- Gibson, JL. 200. *Organisasi : Perilaku , Struktur dan Proses*. (Edisi kedelapan), Terjemahan: Nunuk Ardini. Jakata: Binarupa Aksara.
- Hasana, Mia Aulia. 2011. Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Suruh Kab. Semarang. *Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Pasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hunger, J David dan Wheelen, Thomas L. 2003. *Strategic Management* (Alih bahasa Julianto Agung). Yogyakarta: Andi.
- Imron, Ali. 2007. Hubungan Efektivitas Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru (Survai di SMK Nusantara, Ciputat). *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Kusumaningtias, Nur Fitri. 2010. Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*
- Mohammed, Rosli dan Adnan Hussein. 2013. Communication Climate and Organizational Performances: A Comparison Studies Between Two Public Organizations. *Faculty of Communication and Modern Languages University Utara Malaysia*
- Neves, Pedro. 2012. “*Management Communication and Employee Performance: The Contribution of Perceived Organizational Support*”, Nova School of Business and Economics University of Houston.
- Nurlita, Ita. 2012. Investigation Of Organizational Communication Climate At Bhayangkara Surabaya University Using Communication Climate

- Inventory (CCI) Method. *Academic Research International Vol. 3, No. 2, September 2012*
- Owen, R.G. 2005. *Orgaizations Behavior in Education*. Boston. Allyn and Bacon.
Terjemahan Sulastrri. Jakarta: Salemba Empat
- Pace, R.W. & Faules, D.F. 1994. *Organization Communication*. Ed. Ke-2.
Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rajhans, Kirti. 2012. Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance. *National Institute of Construction Management & Research, India*.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2000. *Psikologi Komunikasi (Cet 15)*. Edisi Revisi.
Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT.s Indeks
- Sendjaja. 2004. *Teori-Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarni, Sri. 2011. Analisis Hubungan Antara Efektifitas Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Aksara Solopos. *Skripsi. Jurusan Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta. www.publikasiilmiah. ums.ac.id. Diakses pada 26 Agustus 2016*
- Timpe, A.D. 2009. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Memotivasi Pegawai*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Wursanto, Ig. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Yin, Robert. 2009. *Studi Kasus, Desain dan Metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.